



Rapport expert
Gabriel Gagnon

Focus

Styles

Table des matières

Introduction.....	3
Profil psychométrique - Vue d'ensemble des réponses.....	4
Profil psychométrique.....	6
Profil du potentiel de compétence.....	8
Prédiction de l'adéquation à la culture et à l'environnement.....	9

À propos de ce rapport

Ce rapport s'appuie sur l'évaluation de Wave® Styles et permet d'explorer les motivations individuelles, les préférences, les besoins et les talents dans les principaux champs professionnels.

Les résultats sont basés sur une comparaison des réponses avec celles d'un groupe international de plus de 31 000 professionnels et gestionnaires.

S'appuyant sur une auto-évaluation, les résultats reflètent la manière dont la personne se perçoit. Nos recherches ont montré qu'il s'agit d'un bon indicateur du comportement des personnes dans un contexte professionnel. Il convient néanmoins de prendre en compte le caractère subjectif de cette perception dans l'interprétation des résultats.

Les informations contenues dans ce rapport peuvent être sensibles et doivent être conservées en lieu sûr.

En général, ces informations reflétant bien la façon dont les personnes se perçoivent restent représentatives pendant une durée de 12 à 24 mois, selon les circonstances.

Ce rapport a été généré à l'aide des systèmes logiciels de Saville Assessment. Il découle des résultats d'une évaluation remplie par la personne évaluée et reflète les réponses que cette personne a fournies.

Ce rapport a été généré électroniquement. Saville Assessment ne garantit pas que ce rapport n'a pas été modifié ou révisé. Nous ne sommes pas responsables des conséquences, quelles qu'elles soient, liées à l'utilisation de ce rapport.

L'utilisation de cette évaluation est limitée aux employés et aux représentants de Saville Assessment, et aux clients autorisés par celle-ci.

Introduction

Profil psychométrique

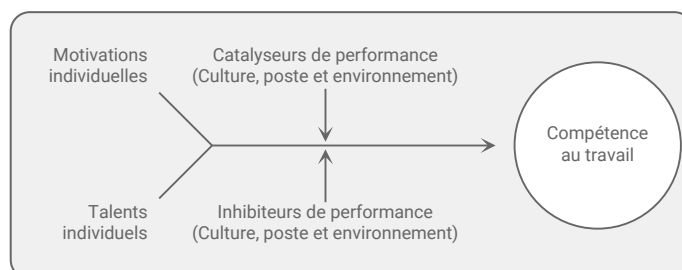
Le Profil psychométrique - Vue d'ensemble des réponses présente un sommaire des réponses de Gabriel Gagnon au questionnaire. Les 4 indicateurs du Sommaire des réponses met en évidence tout schéma extrême. Le profil psychométrique détaille les 12 traits de Focus Styles, avec une page consacrée à chaque domaine : Pensée, Influence, Adaptabilité et Réalisation. Les 12 traits comportent chacune 3 facettes sous-jacentes (36 au total), dont la description est fournie sous chaque trait et varie en fonction du score obtenu.

Profil du potentiel de compétence

Le profil du potentiel de compétence a été élaboré à partir de bases de données qui relient les facettes du questionnaire Styles à des évaluations détaillées et indépendantes du rendement au travail. Ce rapport procure une prédiction unique des forces et des limites que Gabriel Gagnon est susceptible d'avoir dans 12 aspects clés du rendement. Les descriptions et les scores qui figurent sous les 12 compétences représentent les éléments sous-jacents du rendement. Cette prédiction doit être comparée aux exigences professionnelles clés établies dans le cadre de l'analyse d'un poste ou de méthodes d'établissement d'un profil de compétences. Un profil très positif peut découler d'une perception personnelle positive excessive de la personne évaluée tandis qu'un profil comportant de faibles scores peut tirer son origine d'une perception personnelle trop critique de la personne évaluée. Dans ces deux cas, il est important de comparer les résultats avec d'autres renseignements.

Prédiction de l'adéquation à la culture et à l'environnement

Cette prédiction de l'adéquation à la culture et à l'environnement fournit une indication des aspects de la culture, du poste et de l'environnement qui sont susceptibles d'améliorer ou de freiner la réussite d'une personne. Selon les recherches novatrices de Saville Assessment, les motivations et les talents d'une personne interagissent de manière importante avec les caractéristiques de culture, de poste et d'environnement, et aident à déterminer le rendement au travail et la compétence de cette personne.



Profil psychométrique - Vue d'ensemble des réponses

Ce profil complet fournit une évaluation détaillée des réponses de Gabriel Gagnon au questionnaire de Styles. Il présente tout d'abord un sommaire des schémas de réponse et fournit ensuite une explication de la structure du profil. Veuillez garder en tête le schéma des réponses pour interpréter le profil psychométrique. La page qui suit présente les résultats des 4 principaux groupes.

Sommaire des réponses



Profil psychométrique - Vue d'ensemble des réponses

Analyse du profil

Selon les recherches d'envergure menées par Saville Assessment, le meilleur prédicteur du rendement au travail est habituellement le score représenté par l'indicateur Sten (qui combine les scores des questions normatives et ipsatives). Le rapport présente également de l'information sur les différences subtiles relevées par le profil, qui sont propres au rapport Wave :

||||| **Plage de dispersion des scores des facettes.** L'échelle d'une dimension est marquée de hachures si la plage de dispersion des scores de ses facettes est de 3 Stens ou plus. Les scores entre parenthèses à côté des descriptions des facettes permettent également de noter la plage de dispersion des scores.

N - I Écart Normatif-Ipsatif. Les écarts de 3 Stens ou plus entre le score pour les questions normatives (évaluation) et le score pour les questions ipsatives (classement) sont signalés respectivement par les indicateurs **N** et **I**. Un score plus élevé pour les questions ipsatives que pour les questions normatives peut indiquer que la personne a été trop critique envers elle-même dans ses réponses aux questions normatives. Un score plus élevé pour les questions normatives que pour les questions ipsatives peut indiquer que la personne a été moins critique envers elle-même et qu'elle a peut-être exagéré ses réponses aux questions normatives. Ces indicateurs permettent de repérer de façon précise les aspects qui requièrent plus de vérification. Ils ne constituent pas une mesure générale de désirabilité sociale.

M - T Écart Motivation-Talent. Pour une dimension donnée, les écarts de 3 Stens ou plus entre le score pour les questions liées à la motivation et celui pour les questions liées au talent sont signalés respectivement par les indicateurs **M** et **T**. Ces écarts pourraient révéler une motivation à perfectionner certains aspects ou indiquer les aspects fortement influencés par l'environnement.

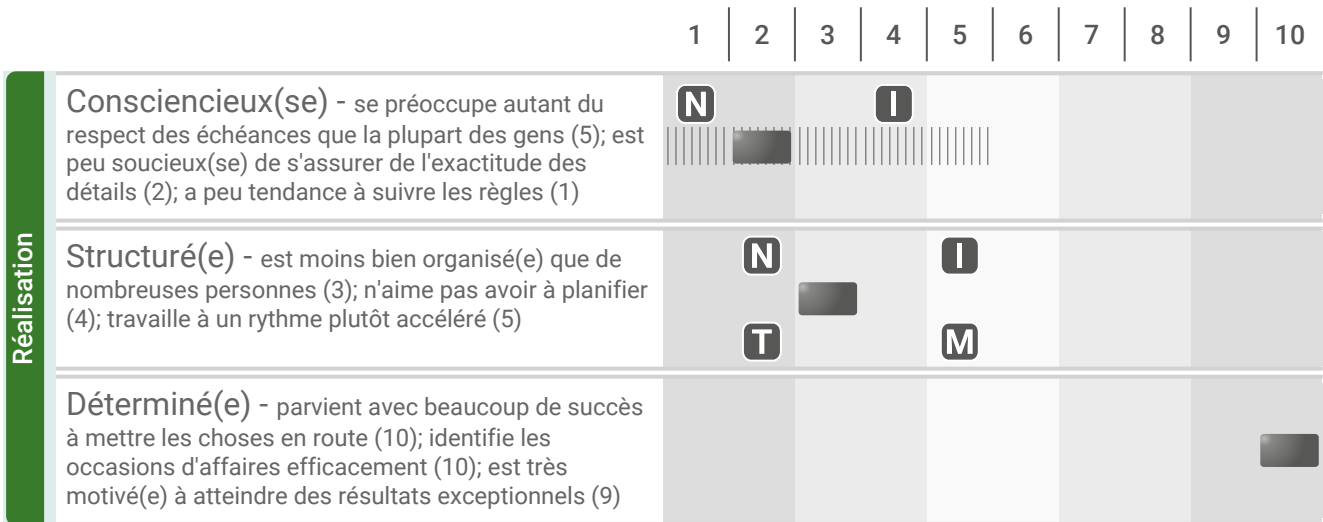
Profil psychométrique

Assentiment (2) Cohérence (8) Équilibre N-I (3) Équilibre M-T (6)

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Pensée	Évaluateur - peu intéressé(e) par l'analyse d'informations (2); est peu enclin(e) à prendre plaisir à communiquer par écrit (3); prend autant plaisir à travailler avec des données chiffrées que la plupart des gens (6)	N				I					
	Investigateur(rice) - a peu d'intérêt dans l'apprentissage de nouvelles choses (1); n'aime pas avoir à apprendre les choses rapidement (3); très peu orienté(e) vers l'amélioration constante des choses (1)										
	Imaginatif(ve) - génère peu d'idées (2); beaucoup moins orienté(e) vers l'élaboration de concepts (1); fait preuve d'un intérêt limité pour l'élaboration de stratégies (1)										
Influence	Sociable - déborde d'entrain (9); prend un peu de temps pour établir de bonnes relations (3); est souvent le centre d'attention (10)										
	Impactant(e) - est très persuasif(ve) (10); est très à l'aise pour faire des présentations (9); exprime ouvertement son désaccord (8)										
	Affirmé(e) - est préparé(e) à prendre la responsabilité de décisions importantes (8); est moins orienté(e) vers un rôle de leadership (4); a peu d'intérêt à trouver des façons de motiver les autres (1)										
Adaptabilité	Résistant(e) - a beaucoup confiance en lui (elle) (9); devient rarement nerveux(se) durant les événements importants (8); se sent mal à l'aise de faire affaire avec des gens contrariés (4)										
	Flexible - est modérément enclin(e) à adopter un point de vue optimiste (5); est moins positif(ve) à l'égard du changement que de nombreuses personnes (3); est modérément réceptif(ve) à la rétroaction des autres (6)	N									
	Appuie - est moins empathique que la plupart des gens (1); moins orienté(e) vers le travail en équipe que les autres (1); est moins attentionné(e) que les autres (1)										

Profil psychométrique



Profil du potentiel de compétence

Ce rapport présente le potentiel de Gabriel Gagnon dans les compétences-clés. Les mesures du potentiel de compétence ont été développées en s'appuyant sur les vastes bases de données internationales de Saville Assessment reliant Wave au rendement au travail.

	Descriptions des compétences	Potentiel
Résoudre les problèmes	Évaluer les problèmes Analyser l'information (2); Documenter les faits (5); Interpréter les données (4)	Assez faible potentiel supérieur à environ 25 % du groupe de référence
	Investiguer les problèmes Développer une expertise (1); Adopter une approche pratique (7); Partager ses impressions (3)	Extrêmement faible potentiel supérieur à environ 1 % du groupe de référence
	Innovier Générer des idées (3); Explorer les possibilités (1); Développer des stratégies (1)	Extrêmement faible potentiel supérieur à environ 1 % du groupe de référence
Influencer les gens	Établir des relations Interagir avec les gens (9); Établir de bons rapports (6); Impressionner les autres (10)	Très élevé potentiel supérieur à environ 95 % du groupe de référence
	Communiquer l'information Convaincre les gens (10); Être articulé(e) (9); Remettre en question les idées (8)	Extrêmement élevé potentiel supérieur à environ 99 % du groupe de référence
	Faire preuve de leadership Prendre des décisions (9); Diriger les gens (6); Responsabiliser les gens (1)	Moyen potentiel supérieur à environ 40 % du groupe de référence
Adapter les approches	Faire preuve de résilience Dégager de l'assurance (9); Faire preuve de sang-froid (8); Résoudre les conflits (2)	Assez élevé potentiel supérieur à environ 75 % du groupe de référence
	S'adapter au changement Penser de manière positive (6); Accueillir le changement (2); Solliciter la rétroaction (4)	Faible potentiel supérieur à environ 10 % du groupe de référence
	Apporter son soutien Comprendre les gens (1); Travailler en équipe (1); Valoriser les gens (1)	Extrêmement faible potentiel supérieur à environ 1 % du groupe de référence
Livrer les résultats	Gérer les détails Respecter les échéanciers (4); Vérifier les choses (3); Suivre les procédures (2)	Faible potentiel supérieur à environ 10 % du groupe de référence
	Structurer les tâches Gérer les tâches (3); Respecter les normes (1); Produire des résultats (6)	Extrêmement faible potentiel supérieur à environ 1 % du groupe de référence
	Mener au succès Prendre des mesures (9); Saisir les occasions (9); Poursuivre des objectifs (7)	Très élevé potentiel supérieur à environ 95 % du groupe de référence

Prédiction de l'adéquation à la culture et à l'environnement

S'appuyant sur les recherches d'envergure de Saville Assessment qui nous permettent de faire le lien entre les styles des personnes et la culture de l'organisation, ce rapport met en évidence les aspects de la culture, du poste et de l'environnement qui sont susceptibles d'améliorer ou de freiner la réussite de Gabriel Gagnon.

Catalyseurs de performance

- ⊕ où, lorsqu'il est possible d'être le centre d'attention, les gens sont informés de ses réalisations et de son statut
- ⊕ où, lorsqu'on attache beaucoup de valeur à la capacité de convaincre, l'influence s'exerce au moyen de la persuasion et de la négociation plutôt que par le recours à l'autorité
- ⊕ où on encourage les gens à assumer la responsabilité des décisions importantes qu'ils prennent et où on attache de la valeur à l'esprit de décision
- ⊕ où, lorsqu'on considère l'assurance comme un atout, on encourage les gens à être conscients de leur vraie valeur et à prendre la responsabilité de leur charge de travail personnelle
- ⊕ où, lorsque les niveaux d'énergie sont élevés, des mesures orientées vers l'action sont prises et les gens sont récompensés lorsqu'ils prennent des initiatives et mettent les choses en marche
- ⊕ où, lorsqu'on attache beaucoup de valeur à la capacité d'expliquer les choses clairement et avec assurance, les occasions de faire des présentations officielles sont nombreuses
- ⊕ où, lorsqu'on accorde de la valeur au sens des affaires et à l'esprit entrepreneurial, l'accent est mis sur la capacité de cerner des occasions d'affaires et d'obtenir des résultats supérieurs à ceux de la concurrence
- ⊕ où, lorsque de nombreuses occasions d'établir de nouveaux contacts et de développer des relations se présentent, on perçoit le bon réseautage comme un facteur de réussite

Prédiction de l'adéquation à la culture et à l'environnement

S'appuyant sur les recherches d'envergure de Saville Assessment qui nous permettent de faire le lien entre les styles des personnes et la culture de l'organisation, ce rapport met en évidence les aspects de la culture, du poste et de l'environnement qui sont susceptibles d'améliorer ou de freiner la réussite de Gabriel Gagnon.

Inhibiteurs de performance

❌ où, lorsqu'une personne assume un poste au profil bas, les réalisations ne sont pas reconnues

❌ où l'influence s'exerce par l'autorité et le contrôle plutôt que par la persuasion et la négociation

❌ où, lorsque la responsabilité des décisions majeures incombe à d'autres gens, il y a peu de chances d'influencer le résultat

❌ où, lorsque la confiance en soi est perçue comme de l'arrogance et est dénigrée, les gens sont découragés de tenir les rênes de leur propre charge de travail

❌ où, lorsque les niveaux d'énergie sont bas, les gens font preuve de peu d'initiative

❌ où, lorsqu'on attache relativement peu d'importance à la capacité de bien expliquer les choses, il y a peu d'occasions de faire des présentations orales

❌ où la culture d'entreprise n'est ni commerciale, ni concurrentielle, ni orientée vers le profit

❌ où il y a peu de possibilités de réseauter